ANNALES
UNIVERSITATIS MARIAE CURIE-SKŁODOWSKA
LUBLIN — POLONIA
VOL. XXIV, 12 SECTIO G 1977

Instytut Administracji i Prawa Publicznego UMCS
Zakład Prawa Pracy

Roman MROCZKOWSKI

Instytucja zastrzeżeń rady zakładowej według art. 38 kodeksu pracy

Институт оговорки профсоюзного комитета согласно ст. 38 Трудового кодекса

Die Institution der Vorbehalte von Betriebsgewerkschaftsleitung laut des Art. 38 des Arbeitsgesetzbuchs

I. WPROWADZENIE

1. Nowa instytucja w zakresie ochrony stosunku pracy przed wypowiedzeniem zwana „zastrzeżeniami" stanowi jedną z metod ochrony pracownika w polskim ustawodawstwie pracy. Nowością jest wprowadzenie nie znanego dotychczas środka ochrony, osłabiającego dotychczas nienaruszalną zasadę swobody kierownika zakładu pracy przy doborze składu załogi. Nie jest też bez znaczenia fakt, że środek ten należy do zakresu działania organów związków zawodowych.

Celowe wydaje się zatem omówienie tej nowej instytucji w świetle przepisów kodeksu pracy, a w szczególności art. 38 k.p. w kontekście szeregu innych przepisów dotyczących prawa pracownika do pracy w ramach stosunku pracy.

2. Kodeks pracy wyróżnia w zakresie realizacji prawa do pracy dwie sytuacje: pierwszą — przed nawiązaniem stosunku pracy (art. 10 § 1), polegającą na zapewnieniu otrzymania pracy przez obywatela wskutek stałego i wszechstronnego rozwoju gospodarki narodowej oraz polityki racjonalnego i pełnego zatrudnienia, deklarując w ten sposób jedynie „zapewnienie" pracy; druga sytuacja polega na realizowaniu pracy po nawiązaniu stosunku pracy (art. 10 § 2) i w sposób zasadniczy różni się od poprzedniej „fazy" tym, że pracownik podlega ochronie zgodnie z przepisami kodeksu pracy na podstawie konstrukcji roszczeniowej. Jeżeli pierwsza sytuacja była znana ustawodawstwu polskiemu już przed wej-

ściem w życie kodeksu pracy, to druga została wprowadzona przez wymieniony akt prawny.

Zakres podmiotowy w sytuacji pierwszej obejmuje wszystkich obywateli, którzy mogą, chcą i spełniają określone przepisami prawa pracy warunki do podjęcia zatrudnienia na podstawie stosunku pracy.

Zakres podmiotowy w sytuacji drugiej obejmuje tylko pracowników. Tak więc, biorąc za podstawę kryterium ilościowe, tj. stosunek zatrudnionych do oczekujących na zatrudnienie, zakres drugi jest znacznie szerszy od pierwszego.

Ograniczę się jedynie do rozważań nad ochroną „zastrzeżeniową" pracowników. Jeżeli w odniesieniu do obywateli jeszcze nie zatrudnionych można stwierdzić, że mają „warunkowe" prawo do pracy, to pracownicy wyposażeni zostali na podstawie kodeksu pracy w prawo podmiotowe do pracy, a więc mogą je urzeczywistniać za pomocą roszczenia skierowanego do podmiotu zatrudniającego. [1]

Podstawą takiego rozumowania jest zasada zawarta w art. 7 k.p., który stanowi, że: „Przepisy prawa pracy powinny być tłumaczone i stosowane zgodnie z zasadami ustroju i celami Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej". Jednym z głównych celów PRL, jako państwa typu socjalistycznego, jest stałe zwiększanie liczby obywateli, dla których źródłem zaspokajania potrzeb jest praca. Ten właśnie cel powinien mieć na względzie każdy zakład pracy, który stanowi główne „forum" realizacji wymienionego celu państwa socjalistycznego. Dotyczy to w szczególności ewentualnego zamiaru rozwiązania stosunku pracy. Temu celowi powinny służyć wszystkie środki prawne i pozaprawne, jakimi, zgodnie z przepisami kodeksu pracy, dysponują strony stosunku pracy.

3. Ustawodawca sankcjonuje w tym celu w kodeksie pracy, jako jedną z podstawowych zasad prawa pracy: trwałość stosunku pracy. Wyraz temu daje przede wszystkim w art. 1 k.p. przez przyjęcie, że: „Kodeks pracy [...] służy umacnianiu socjalistycznych stosunków pracy". Wszelkie więc działania obu podmiotów stosunku pracy, zgodnie z tym założeniem, powinny zmierzać do eliminowania takiego zachowania się, które godziłoby w drugą stronę stosunku pracy. Szczególna rola w tym zakresie przypada zakładowi pracy. Na nim przede wszystkim spoczywają obowiązki wzmacniania stosunku pracy przy pomocy określonych w kodeksie pracy środków prawnych, a jednocześnie obowiązek zaniechania działań godzących bądź sprzecznych z tym zasadniczym celem.

Czy zasada trwałości stosunku pracy jest skierowana przeciwko nierozerwalności tej więzi prawnej? Twierdzę, że nastąpiło znaczne ograni-

---

[1] Por. R. Mroczkowski: *Prawo do pracy w Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej*, [w:] *Aktualne problemy konstytucyjne w PRL*, Lublin 1972, s. 48 i n.

czenie możności zakładu pracy w zakresie rozwiązywania stosunku pracy za wypowiedzeniem. Ma to na celu wzmocnienie trwałości tego stosunku prawnego, zahamowanie zbędnej ruchliwości pracowniczej i ochronę interesów pracowników, wynikających ze stosunku pracy.

Pod rządem kodeksu pracy, zgodnie z art. 32 k.p., możność doprowadzenia do rozwiązania stosunku pracy przez wypowiedzenie z inicjatywy zakładu pracy została znacznie ograniczona w porównaniu ze stanem prawnym przedkodeksowym. Wydaje się, że zmiana polega na zupełnie odmiennej realizacji prawa kierownika zakładu pracy do doboru składu załogi, ponieważ decyzja w tej sprawie musi być podjęta w fazie nawiązania stosunku pracy. Wzrosły nie tylko wymagania w odniesieniu do kandydatów na pracowników, ale przede wszystkim kierownik zakładu pracy dysponuje środkami selekcji w tym zakresie. Tak więc prawo doboru pracowników przeniesiono na nawiązanie stosunku pracy, równocześnie ograniczając selekcję w zakresie ustania stosunku pracy.

„Włączenie" organów związków zawodowych w realizację omawianej instytucji wypowiedzenia stosunku pracy z inicjatywy zakładu pracy stanowi dalszą wskazówkę, że cel społeczny wypowiedzenia jest obecnie jakościowo zupełnie innym środkiem działania kierownika zakładu pracy niż dotychczas miało to miejsce w polityce zatrudnienia.

4. Ustęp 8 preambuły do kodeksu pracy stanowi, że: „W dziedzinie umacniania socjalistycznych stosunków pracy ważna rola przypada związkom zawodowym", co w odniesieniu do instytucji wypowiedzenia oznacza wyposażenie organów związkowych (rady zakładowej lub delegata i jednostki bezpośrednio nadrzędnej nad radą zakładową) w jakościowo nowy środek działania ochronnego względem pracownika. Ustawodawca w sposób prawidłowy przyjął takie właśnie rozwiązanie, powołując te organy w celu ochrony nierozerwalności stosunku pracy w określonych sytuacjach. Kodeks pracy nie daje jednakże łatwej odpowiedzi na pytanie, jakie sytuacje mogą stanowić podstawę do wypowiedzenia stosunku pracy z inicjatywy zakładu pracy. Jednakże, jak się wydaje, w sposób dostateczny wyposaża organy związków zawodowych w środki skutecznego działania. Pozostaje jedynie wypracowanie szczegółowych wskazówek, co należy do nauki prawa pracy i orzecznictwa.

W ten sposób można przyjąć, że „zastrzeżenia" rady zakładowej (delegata), mimo niezbyt trafnej nazwy, stanowią dostateczny w obecnym okresie rozwoju stosunków pracy w PRL środek w dziedzinie stabilizacji pracowników. Ze względu na przysługujące pracownikowi w tym zakresie prawo odwołania (skargi), zastrzeżenia należy uznać za wstępną fazę tej ochrony (art. 44). Tak więc omawiana ochrona związkowa powinna spełniać właściwą rolę, biorąc za punkt wyjścia interes ogólny i osobisty pracownika. Podstawą tego twierdzenia są nie tylko przepisy kodeksu

pracy, ale także przepisy § 7 i 8 ust. 1 statutu Zrzeszenia Związków Zawodowych w Polsce, określające sytuację rady zakładowej jako reprezentanta interesów pracowników.

II. POJĘCIE I FUNKCJE ZASTRZEŻEŃ RADY ZAKŁADOWEJ

1. Kodeks pracy posługuje się dwukrotnie terminem „zastrzeżenia" rady zakładowej, a mianowicie w art. 38, jako środkiem prawnym mającym służyć ochronie pracownika przed wypowiedzeniem, oraz w art. 52 § 3 — w zakresie ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia. Mimo zbieżności określeń mamy do czynienia z dwoma różnymi środkami ochrony pracownika.

Wydaje się, że ustawodawca dokonał niezbyt właściwego wyboru terminu na określenie tego środka ochrony pracownika spośród wielu możliwych, jak: protest, sprzeciw, zgoda albo opinia. Z dwóch względów termin ten nie jest w pełni właściwy, bowiem: 1) jest zupełną nowością terminologiczną w języku prawnym prawa pracy oraz 2) ze względu na nieadekwatność treści tego terminu w zestawieniu z funkcją, jaką ma pełnić w zakresie stosunku pracy — skutecznej ochrony pracownika przed tzw. bezzasadnym wypowiedzeniem, czyli pozbawieniem miejsca pracy. W tym sensie „zastrzeżenia" niezbyt dokładnie oddają istotę tej instytucji prawnej. Najbardziej odpowiednim terminem, jak się wydaje, byłby „sprzeciw", którego istota i funkcja zostały już w doktrynie omówione.

2. Zastrzeżenia w rozumieniu art. 38 k.p. są oświadczeniem woli organu związkowego. Wobec tego, że ta kwestia nie została w pełni w kodeksie pracy uregulowana, spełniony został warunek przewidziany w art. 300 k.p. w sprawie odpowiedniego stosowania przepisów kodeksu cywilnego do stosunków pracy, a w szczególności art. 56—109 k.c., dotyczących czynności prawnych.

Godna zwrócenia uwagi wydaje się kwestia formy zastrzeżeń jako czynności prawnej. Wprawdzie art. 38 § 1 i 2 k.p. wymaga, aby czynności tam wymienione (zawiadomienie kierownika zakładu pracy skierowane do rady zakładowej, zgłoszenie rady zakładowej) zostały dokonane „na piśmie", to jednak ze względu na to, że wymienione przepisy nie zawierają rygoru nieważności, zgodnie z art. 73 § 1 k.c., dokonanie przez wymienione w art. 38 k.p. podmioty (kierownika zakładu pracy, rady zakładowej, przewodniczącego instancji związkowej) czynności dokonane bez zachowania formy pisemnej są ważne.

Wydaje się, że nie jest to właściwe rozwiązanie tej kwestii, pisemność bowiem obwarowana sankcją nieważności stwarzałaby okazję do głębszego namysłu po stronie inicjatora ustania stosunku pracy oraz wyłącza-

łaby ewentualny spór co do stanu faktycznego w tym zakresie. Nasuwa się więc postulat, aby niestosowanie formy pisemnej wywoływało skutki negatywne dla zakładu pracy. Dodatkowym argumentem, przemawiającym za takim rozwiązaniem, jest obowiązek podania przez kierownika zakładu pracy przyczyny uzasadniającej zamiar rozwiązania stosunku pracy przez wypowiedzenie. Motywacja powinna być ujęta tylko w formę pisemną pod rygorem nieważności tego rodzaju oświadczenia woli zakładu pracy podanego w innej formie. Należy zaznaczyć, że w praktyce ten postulat może nie mieć większego znaczenia wobec powszechności stosowania formy pisemnej dla wypowiedzenia stosunku pracy.

3. Następnie należy rozważyć trudny problem obligatoryjności ochrony związkowej pracownika przed wypowiedzeniem stosunku pracy. Przepis art. 38 § 2 k.p. stanowi, że: „Jeżeli rada zakładowa u w a ż a [podkreślenie — RM], że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, m o ż e [podkreślenie — RM] [...] zgłosić [...] umotywowane zastrzeżenia". Wykładnia gramatyczna tego przepisu daje pełną podstawę do wniosku, że rada zakładowa ma obowiązek: 1) zapoznania się z każdą sprawą tego rodzaju, 2) ustalenia stanu faktycznego i prawnego, 3) podjęcia decyzji co do ewentualnego zgłoszenia zastrzeżeń, albo 4) wstrzymania się od ich zgłoszenia. W tym ostatnim wypadku na skutek prośby pracownika albo też z własnej inicjatywy.

Wszystkie wymienione obowiązki, z wyjątkiem zgłoszenia zastrzeżeń, są oczywiste i nie wymagają bliższego omówienia. Natomiast kontrowersyjna wydaje się w świetle cyt. przepisu „możność" zgłoszenia zastrzeżeń (art. 38 § 2 k.p.). Kodeks pracy w ten sposób wyposaża radę zakładową w uprawnienia wynikające ze stosunku prawnego łączącego radę zakładową i zakład pracy. Pod tym kątem widzenia pracownik staje się podmiotem stojącym „na zewnątrz" tego stosunku, chociaż jest najbardziej zainteresowany sprawą. Tak więc pracownik nie może żądać od rady zakładowej określonego działania w formie zgłoszenia zastrzeżeń. Nie jest więc podmiotem tego stosunku i nie bierze udziału w postępowaniu, jakie toczy się między zakładem pracy i radą zakładową.

Ta sytuacja nie oznacza jednak, jak się wydaje, pełnej swobody rady zakładowej. Zachowanie się tego organu związkowego jest zdeterminowane treścią stanu faktycznego. Na takie rozumienie przepisu art. 38 § 2 wskazuje określenie „wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione". Ta hipoteza w postaci klauzuli nie określonej całkowicie nakazuje sięgać interpretatorowi do kategorii zasad, jakim poddane są stosunki pracy w naszym systemie prawa. Sprzeczność z tymi zasadami stwarza obowiązek po stronie rady zakładowej zastosowania środka ochronnego w celu niedopuszczenia do rozwiązania stosunku pracy. Tak więc należy wyłączyć sytuację „dowolności" działania rady zakładowej z punktu widzenia rozpatrywanych

norm prawnych. Bowiem nie ma swobody w postępowaniu żaden organ związków zawodowych względem pracownika ani zakładu pracy; ta wskazówka wynika z naczelnej reguły, zawartej w preambule do kodeksu pracy, gdzie stwierdzono: „Osiągnięcie podstawowego celu naszego ustroju w postaci coraz pełniejszego zaspokajania potrzeb materialnych i kulturalnych ludzi pracy wymaga, aby wszyscy pracownicy, kierownictwa zakładów pracy, organy państwowe oraz organizacje społeczne i zawodowe w pełni przestrzegali przepisów niniejszego kodeksu."

W świetle „zasady pracy", przez którą rozumieć należy zapewnienie pracy obywatelom, wykluczenie pracownika ze składu załogi może nastąpić tylko z przyczyn zawinionych przez pracownika lub przyczyn zaistniałych po stronie zakładu pracy, ale spowodowanych okolicznościami niezależnymi od tego zakładu, jak np. reorganizacja, likwidacja.

4. Wydaje się, że wprowadzenie instytucji zastrzeżeń nakłada na organy związkowe obowiązek badania przyczyn, które stanowią podstawę wypowiedzenia stosunku pracy, a następnie sformułowania kategorycznego sprzeciwu, jeżeli oczywiście zamiar wypowiedzenia był nieuzasadniony, a opierał się jedynie na subiektywnych pobudkach organów kierujących zakładem pracy. Jest to więc zwyczajna obligatoryjność w tym zakresie, niezależna od wyniku postępowania zastrzeżeniowego.

W świetle przewodnich idei kodeksu pracy należy uznać, że tylko pracownik jest dysponentem swoich praw, a w tym przede wszystkim prawa do realizacji pracy w wybranym zakładzie. Dlatego też postępowanie zastrzeżeniowe może być przeprowadzone tylko na wyraźny wniosek pracownika.

Należy jeszcze rozważyć kwestię ze stanowiska członkostwa związkowego. W świetle art. 18 k.p., przepisów ustawy o związkach zawodowych, a zwłaszcza § 7 i 8 ust. 1 statutu Zrzeszenia Związków Zawodowych, pracownik ma prawo domagać się od organów związkowych, a przede wszystkim rady zakładowej, spełnienia określonych obowiązków. Dotyczy to przede wszytkim ochrony przed możliwością utraty pracy, a wskutek tego także źródła utrzymania, a więc realizacji prawa do pracy.

Jest to więc dodatkowy argument przemawiający za przyjęciem obligatoryjności ochrony w omawianym zakresie w postaci zgłoszenia odpowiednio umotywowanych zastrzeżeń. W tym właśnie przejawia się doniosłe znaczenie społeczne tej nowej instytucji prawa pracy.

5. Ochrona związkowa przed wypowiedzeniem ma jeszcze inny walor praktyczny. Mianowicie jej ewentualna „bezskuteczność" nie zamyka pracownikowi drogi do ochrony przed organami ochrony prawnej. Z mocy art. 44 k.p. pracownik może bronić się przed utratą miejsca pracy odwołaniem od wypowiedzenia stosunku pracy. W ten sposób, po uprzednim

ewentualnie bezskutecznym wyczerpaniu drogi zastrzeżeniowej, pracownik może poszukiwać ochrony na drodze spornej.

Ze względu na cele społeczne, zbiorowe i indywidualne, dla uniknięcia zbędnych sporów, konieczne wydaje się wyczerpanie drogi zastrzeżeniowej, przy czym wszelkie ustalenia w tej fazie powinny stanowić wstęp do procesu o pracę.

Ustanowienie w polskim ustawodawstwie pracy po raz pierwszy roszczenia o realizację prawa do pracy (art. 44 k.p.) stanowi *novum* o historycznym znaczeniu w rozwoju stosunków społecznych i ekonomicznych. To *novum* w sposób radykalny zmienia pozycję obu podmiotów stosunku pracy. Pracownik w tej sytuacji może przyczynić się skutecznie do realizacji zasady pracy, stanowiącej podstawę ustroju socjalistycznego. W wyniku tego następuje ograniczenie do minimum „swobody" kierownika zakładu pracy w doborze składu załogi. Tak więc trudno nie doceniać fazy postępowania zastrzeżeniowego w całości problematyki ochrony pracownika przed utratą pracy.

III. ZAKRES PODMIOTOWY OCHRONY ZASTRZEŻENIOWEJ

1. Zakres tej ochrony nie jest powszechny. Zgodnie z art. 38 § 1 obejmuje ona tylko pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony. Jednakże i ta grupa pracowników nie jest w całości objęta tą ochroną. Mianowicie z mocy rozporządzenia Rady Ministrów z 20 listopada 1974 r. w sprawie stosunków pracy, których pracodawcą jest osoba fizyczna [2], wyłączeni z niej zostali pracownicy zatrudnieni w gospodarce nie uspołecznionej.

Wydaje się, że również dalsze ograniczenia nie są słuszne ze względu na interesy pracownika, pozostającego w sytuacji tymczasowości na podstawie umowy na czas określony, umowy o pracę na czas wykonywania określonej pracy. Czas trwania stosunku pracy z woli jego stron (art. 25 § 1) nie powinien stanowić kryterium dyferencjacji w tym zakresie. Ochrona ta powinna, zgodnie z zasadą powszechności, obejmować każdego pracownika. Należy jednakże zważyć, że różne są cele tych umów, ale niezależnie od czasu ich trwania cel główny pozostaje ten sam, a mianowicie uzyskiwanie przez pracownika ekwiwalentnych świadczeń.

2. Nieprzekonywające są dalsze wyłączenia podmiotowe w tym zakresie. Mianowicie zgodnie z art. 40 k.p. są z niej wyłączeni: 1) pracownicy, których zakład ulega likwidacji; 2) pracownicy, którzy uzyskali prawo do renty I lub II grupy inwalidów; 3) pracownicy, którzy osiągnęli wiek tzw. emerytalny.

---

[2] Dz. U. nr 45, poz. 272.

W pierwszym przypadku likwidacja zakładu pracy może stanowić wyłączenie tylko, jeżeli jest to likwidacja z wyłączeniem jakichkolwiek przekształceń w postaci tzw. połączenia zakładów pracy, częściowa likwidacja, reorganizacja, zmiana funkcji zakładu pracy lub zmiana nazwy zakładu pracy. Można dopuścić do wyłączenia ochrony przed wypowiedzeniem jedynie w przypadku zlikwidowania w sensie prawnym i faktycznym działalności zakładu pracy bez możliwości kontynuowania jej w jakiejkolwiek postaci. Tak więc wszelkie znane w PRL sposoby przekazania zakładu pracy na rzecz innej jednostki gospodarki uspołecznionej nie powinny stanowić przesłanki wyłączającej tego rodzaju ochrony pracownika.

Pozostałe przypadki wyłączeń, których przyczyną jest osiągnięcie wieku tzw. emerytalnego lub inwalidztwo — mimo nabycia prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego — nie wydają się trafne. W istocie jest to jedna z postaci granicy wieku pracownika jako czynnika ograniczającego realizację prawa do pracy pracowników, którzy wprawdzie osiągnęli wiek (55, 60, 65 albo 70 lat), ale mają jeszcze możliwości psychofizyczne do świadczenia pracy w ramach stosunku pracy.

Artykuł 40 § 2 k.p. zawiera w istocie w postaci ukrytej granicę wieku, po której osiągnięciu nie istnieje praktycznie możliwość kontynuowania przez pracownika zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Na skutek tego następuje ograniczenie pracowniczego prawa do pracy. Wydaje się, że ta zasada w naszych warunkach ustrojowych nie może być w żaden sposób ograniczona ze strony organizatora procesów społeczno-gospodarczych, jakim jest państwo. Istotną bowiem funkcją obywatelskiego prawa do pracy w PRL jest umożliwienie jej uzyskania przez poszukujących pracę lub niezakłóconego jej realizowania przez pracowników, zgodnie z treścią art. 10 k.p.

Osiągnięcie określonego wieku przez pracownika nie może w świetle art. 10 k.p. stanowić automatycznego eliminowania obywatela z grupy pracowników. Wydaje się, że orzecznictwo powinno wypracować złagodzenie działania tych przepisów.

Podobne przesłanki odnoszą się również do pracowników, którzy stali się inwalidami (art. 40 § 1 k.p.), z pewnymi uzupełnieniami. Zaliczenie pracownika do określonej grupy inwalidzkiej nie może oznaczać utraty możliwości wykonywania pracy. Z przesłanek humanitarnych wynika konieczność w określonych sytuacjach zatrudnienia inwalidy.

Funkcją socjalistycznego zakładu pracy jest nie tylko działalność ekonomiczna, ale i społeczna. Polega ona przede wszystkim na zapewnieniu pracy (art. 10 k.p.), nie tylko w celu uzyskania ekwiwalentu w postaci dochodu i innych świadczeń materialnych (funkcja ekonomiczna), ale przede wszystkim w zakresie zaspokajania podstawowej potrzeby, jaką jest praca (funkcja społeczna). Odnosi się to zwłaszcza do inwalidów.

3. Ustawodawca uznał, że w gospodarce nie uspołecznionej kontynuowanie pracy w sytuacji przymusowej nie jest celowe. Stąd też, wyłączając tę grupę pracowników z tego rodzaju ochrony, pozbawił ich roszczenia o przywrócenie do pracy, przy utrzymaniu odszkodowania.

Nie widzę racjonalnego uzasadnienia takiego zróżnicowania pracowników z punktu widzenia społecznego. Każdy podmiot zatrudniający w PRL jako wytwórca dóbr materialnych i duchowych powinien wykonywać obowiązek zapewnienia pracy obywatelowi (pracownikowi), jeżeli tylko stosunek pracy powstał zgodnie z art. 11 k.p. Uprzywilejowanie w tym zakresie nie uspołecznionych pracodawców nie jest zasadne. Samo odszkodowanie na rzecz pracownika od pracodawcy nie może w naszych warunkach stanowić w pełni ekwiwalentu z tytułu utraty pracy.

IV. ZAKRES PRZEDMIOTOWY OCHRONY

1. Przedmiotem ochrony jest „wypowiedzenie" stosunku pracy z inicjatywy zakładu pracy, powstałego na podstawie umowy o pracę (art. 38 k. p.), oraz „wypowiedzenie warunków pracy i płacy" zwane w doktrynie wypowiedzeniem zmieniającym (art. 42 w związku z art. 38 k.p.). Stąd też wniosek, że ochroną tą nie są objęte inne sposoby ustania stosunku pracy ani też stosunki pracy powstałe na podstawie innych aktów niż umowa o pracę. Taki sam zakres przedmiotowy ochrony odnosi się do wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Jest to więc w sensie przedmiotowym ochrona częściowa. Nie obejmuje ona stosunku pracy powstałego na podstawie powołania (art. 68 i nast.), wyboru (art. 73 i nast.), mianowania (art. 76), spółdzielczej umowy o pracę (art. 77), umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego (art. 194 i nast.).

Tak więc tylko wypowiedzenie umowy o pracę przez zakład pracy może być poddane zastrzeżeniom rady zakładowej. Wypowiedzenie umowy o pracę (stosunku pracy) z inicjatywy zakładu pracy w zakresie pozostałych sposobów powstania stosunku pracy jest wyłączone spod kontroli organu związkowego (rozwiązanie bez wypowiedzenia, wygaśnięcie stosunku pracy na skutek porzucenia pracy).

Wydaje się, że to zróżnicowanie ochrony w zależności od sposobów ustania stosunku pracy i powstania tego stosunku nie jest słuszne. Ochrona pracownika powinna być jednolita, niezależnie od wymienionych przesłanek. Chodzi o bardzo liczną grupę pracowników. Wynika to z zasadniczej przesłanki, jaką jest zapewnienie pracy na podstawie stosunku pracy każdemu obywatelowi, spełniającemu określone prawem warunki (zdolność, kwalifikacje, czynnik woli). Spełnienie tych warunków przez obywatela wywołuje obowiązek po stronie państwa zapewnienia mu pracy.

Obowiązek ten powinien być realizowany przez zakład pracy (art. 10 § 1 k.p.) we współdziałaniu z organem związkowym, jakim jest rada zakładowa. Stanowi to dostateczną podstawę do stworzenia takiej ochrony przed utratą pracy. Powinno to dotyczyć w równej mierze sytuacji przed utratą pracy (art. 38 k.p.), jak również przed pogorszeniem sytuacji pracownika w związku ze zmianą tzw. warunków pracy i płacy (art. 42 w związku z art. 38 k.p.).

V. PODMIOTY REALIZUJĄCE OCHRONĘ ZASTRZEŻENIOWĄ

Do kręgu podmiotów realizujących omawianą ochronę zaliczam: pracownika, radę zakładową, zakład pracy, przewodniczącego bezpośrednio nadrzędnej nad radą zakładową instancji związkowej oraz organy ochrony prawnej, a mianowicie: komisję odwoławczą do spraw pracy, okręgowy sąd pracy i ubezpieczeń społecznych, Sąd Najwyższy.

1. Wychodząc z nie kwestionowanego założenia, że tylko pracownik jest dysponentem swoich praw, należy zauważyć, że w świetle art. 38 k.p. tezy tej nie można z pełną oczywistością potwierdzić. Z treści tego przepisu można wnioskować, że ochrona pracownika może być realizowana mimo jego woli. Brak jest bowiem podstawowej wskazówki, że ochrona zastrzeżeniowa powinna być „uruchomiona" na wniosek pracownika albo za jego zgodą. czy też wiedzą. Takie wskazówki zawierają inne przepisy, np. preambuła w ust. 1, a przede wszystkim art. 11 k.p., który należy również odnieść do stosunku pracy, a nie tylko do jego nawiązania (zasada wolności pracy), bowiem wyklucza ona przymus prawny w odniesieniu do obu podmiotów stosunku pracy (zgodne oświadczenie woli).

Zasada ta działać powinna bez żadnych ograniczeń w odniesieniu do pracownika (obywatela) w tym sensie, że obywatel nie może być zmuszony do nawiązania stosunku pracy, a także do pozostawania w nim. Nie odnosi się to w pełni do zakładu pracy. Jakkolwiek tenże nie może być zmuszony z reguły do nawiązania stosunku pracy, to jednak istnieją w tym zakresie wyjątki w naszym prawie pracy.[3] Zakład pracy podlega bowiem przymusowi prawnemu na skutek różnych wyłączeń możliwości rozwiązania stosunku pracy, do których należy przede wszystkim zaliczyć omawianą instytucję zastrzeżeń. Należy więc stwierdzić, że nie istnieje stan równości między tymi podmiotami z woli ustawodawcy w celu realizacji zasady pracy, natomiast pracownik dysponuje takim prawem bez

[3] Por. art. 28 ustawy z 23 stycznia 1968 r. o zaopatrzeniu inwalidów wojennych i wojskowych oraz ich rodzin (Dz. U. nr 3, poz. 11), a także § 6 rozporządzenia Rady Ministrów z 20 marca 1975 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie szczególnych uprawnień żołnierzy i ich rodzin (Dz. U. nr 10, poz. 61).

żadnych ograniczeń. Artykuł 38 k.p. powinien dać temu wyraz. Takie rozumowanie znajduje potwierdzenie w art. 44 k.p.

2. Kolejnym podmiotem realizującym ochronę zastrzeżeniową jest rada zakładowa. Mimo wyposażenia tego organu w uprawnienia w tym zakresie, wydaje się, że nie ma przeszkód w świetle przepisów statutów branżowych związków zawodowych w wykonywaniu tej ochrony przez prezydium rady zakładowej, organ działający permanentnie, co nie oznacza wyłączenia rady zakładowej ze sprawowania tej funkcji (np. w świetle art. 42 statutu ZNP).[4]

Jeżeli założyliśmy, że dysponentem prawa do pracy jest wyłącznie pracownik, to wyraźne jego oświadczenie co do podjęcia lub zaniechania pracy powinno wiązać organ związkowy. Podjęcie albo zaniechanie działania przez radę zakładową wbrew woli pracownika przekreślałoby sens istnienia omawianej instytucji. Rada zakładowa bowiem ma za zadanie objąć ochroną nie tylko prawa, ale również uzasadnione interesy pracownika.

Podjęcie działania przez radę zakładową nie oznacza jeszcze podjęcia decyzji wniesienia zastrzeżeń do kierownika zakładu pracy. Ta wstępna faza i jej wynik zależeć powinny od stanu faktycznego, a wniesienie zastrzeżeń — od uznania, czy istnieją przesłanki uzasadniające to wniesienie, a więc przeciwwskazania w odniesieniu do utraty pracy. Tylko w ten sposób związek zawodowy może wykonywać statutowy obowiązek ochrony pracownika. Niewykonanie tego obowiązku przez radę zakładową jest, moim zdaniem, niedopuszczalne.

3. Z kręgu podmiotów realizujących ten rodzaj ochrony nie jest wyłączony zakład pracy, jako uprawniony do „swobodnego" doboru składu załogi. Dobór ten odbywa się m. in. przez eliminowanie pracowników na podstawie przesłanek przewidzianych w kodeksie pracy (art. 32 k.p.). Rola zakładu pracy w tym zakresie sprowadza się w istocie do obowiązku ustalenia przyczyny lub przyczyn. W ten sposób kodeks pracy uzależnił eliminowanie pracownika tylko od faktu zaistnienia uprzednio określonej przyczyny. Bez jej zaistnienia nie może nastąpić ustanie stosunku pracy na podstawie wypowiedzenia. Kodeks pracy nie zawiera katalogu przyczyn, dlatego sprecyzowanie ich należy do doktryny i orzecznictwa.

4. W postępowanie ochronne włączona została również nadrzędna nad radą zakładową instancja związkowa. Z przepisu art. 38 § 3 k.p. wynika, że chodzi o organ branżowego związku zawodowego. Należy zwrócić uwagę, że wyposażenie w różne uprawnienia, zawarte w kodeksie pracy, odnosi się do tego właśnie organu, np. w art. 24, art. 52 § 4 i w art. 98 § 6. W aktualnej strukturze jest nią zarząd główny danego związku zawodo-

[4] Statut ZNP uchwalony na XII Krajowym Zjeździe Delegatów ZNP 16 października 1976 r.

wego. Takie rozwiązanie budzi zastrzeżenia ze strony praktyki. Prawie wszystkie zarządy główne związków zawodowych są umiejscowione zbyt daleko od większości siedzib zakładów pracy.

„Bezpośrednio nadrzędna instancja związku zawodowego" nie jest organem Zrzeszenia Związków Zawodowych w PRL, lecz organem danego związku zawodowego, dlatego też wojewódzka rada związków zawodowych nie jest uprawniona do wypowiadania się w sprawie zastrzeżeń, bowiem nie jest takim organem w rozumieniu § 3 art. 38 k.p.

5. Zaliczenie organów ochrony prawnej, jakimi są komisje odwoławcze do spraw pracy, okręgowe sądy pracy i ubezpieczeń społecznych oraz Sąd Najwyższy, do podmiotów realizujących omawianą ochronę, może *prima facie* budzić wątpliwości. Argumentem przemawiającym za takim ujęciem jest okoliczność, że postępowanie ochronne, rozumiane jako obligatoryjne, stanowić powinno wstęp do postępowania przed wymienionymi organami, wszczętego na wniosek pracownika (art. 44 k.p.). Stan faktyczny ustalony w tej pierwszej fazie może więc stanowić podstawę do uwzględnienia wniosku pracownika o bezskuteczności wypowiedzenia lub o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach (art. 45 k.p.). Funkcję tę pełni również okręgowy sąd pracy i ubezpieczeń społecznych (art. 271 k.p.), a w przypadku spełnienia się określonych warunków, także Sąd Najwyższy w razie rozpatrywania sporu na skutek wniesienia rewizji nadzwyczajnej (art. 277 § 1 w związku z art. 275 k.p.).

VI. PRZESŁANKI OCHRONY ZASTRZEŻENIOWEJ

Przesłanki można podzielić na formalne i merytoryczne.

1. Do pierwszej grupy należy zamiar wypowiedzenia stosunku pracy powzięty przez upoważniony do tego organ zakładu pracy (kierownika) oraz oświadczenie woli tego organu, zwane zgodnie z art. 38 § 1 k.p. „zawiadomieniem". Tym organem jest zgodnie z art. 23 § 1 k.p. kierownik zakładu pracy „lub inny upoważniony do tego pracownik". Jednakże zgodnie z art. 23 § 2 „inny upoważniony do tego pracownik" może być tym organem tylko w przypadku upoważnienia go do działania w określonym zakresie w imieniu zakładu. Stoję na stanowisku, że „w zakresie" rozwiązania stosunku pracy czynności należą wyłącznie do kierownika zakładu pracy z wyłączeniem możności przekazania tego zakresu na rzecz innego pracownika. Artykuł 38 k.p. wyraźnie mówi tylko o kierowniku zakładu pracy. Tezę taką wyprowadzam z brzmienia art. 4 k.p., który stanowi, że: „K i e r o w n i k [podkreślenie — RM] zakładu pracy reprezentuje zakład pracy wobec załogi i działa w jego imieniu — zgodnie z zasadą jednoosobowego

kierownictwa". Tak więc zamiar przewidziany w art. 38 § 1 k.p. może powziąć wyłącznie ten organ w imieniu zakładu pracy.

Kolejną przesłanką jest uzewnętrznienie „zamiaru" przez skierowanie oświadczenia woli kierownika do rady zakładowej. Może zaistnieć sytuacja zrezygnowania z powziętego już zamiaru wypowiedzenia stosunku pracy w okresie od dnia złożenia zawiadomienia o tym do chwili wniesienia zastrzeżeń przez radę zakładową. Wydaje się, że nic nie stoi na przeszkodzie w cofnięciu zawiadomienia w sposób skuteczny bez zgody rady zakładowej. Ujawnienie zamiaru może jeszcze nie oznaczać skorzystania z prawa wypowiedzenia stosunku pracy. Tak więc nie miałby w tym przypadku zastosowania art. 61 zdanie drugie k.c. w związku z art. 300 k.p.

Gdyby jednakże konsekwentnie stosować powołany przepis, mogłoby to oznaczać zbędne, a nawet w pewnych okolicznościach szkodliwe działanie, godzące w interes pracownika. Wówczas rada zakładowa obowiązana byłaby do podjęcia czynności z udziałem pracownika.

Przepis art. 38 § 1 k.p. wprowadza zasadę pisemności. Ze względu jednakże na brak rygoru nieważności, niezachowanie formy pisemnej nie wywołuje nieważności tej czynności prawnej zwanej zawiadomieniem o zamiarze wypowiedzenia stosunku pracy. Wobec tego należy przyjąć, że jest to forma dowolna. Tak więc ustne zawiadomienie kierownika zakładu o zamiarze wypowiedzenia jest, moim zdaniem, również skuteczne, tak jak w formie pisemnej.

Należy podkreślić, że oświadczenie takie nie wywoła skutku przez podjęcie przez radę zakładową czynności, jeżeli kierownik zakładu pracy nie poda przyczyny mającego nastąpić wypowiedzenia stosunku pracy. Wydaje się, że istnieje ponadto przesłanka merytoryczna: niespełnienie wszystkich wymagań dotyczących wypowiedzenia stanowi naruszenie przepisów prawa materialnego, co powinno wywołać bezskuteczność tego aktu.

2. Skuteczność wypowiedzenia stosunku pracy zależna jest od uprzedniego zaistnienia przyczyn (art. 45 k.p.). Oznacza to, że ustawodawca całkowicie uzależnił korzystanie z prawa wypowiedzenia od zaistnienia określonych przyczyn. Jest to zasadnicza zmiana w dziedzinie ochrony pracownika przed wypowiedzeniem. W ten sposób „współdecydujący" w tym zakresie stał się organ związku zawodowego — rada zakładowa. Tak więc kodeks pracy uzależnił możność wypowiedzenia i rozwiązania stosunku pracy od przyczyn (art. 32 § 1 k.p.), ale przepis ten nie zawiera takiego warunku ani też nie nakazuje ujawnienia ich pracownikowi, lecz tylko radzie zakładowej. Jest to niekonsekwentne, bowiem pracownik o przyczynach ewentualnego wypowiedzenia z reguły będzie informowany drogą „okrężną", a więc przez radę zakładową.

Kodeks pracy nie podaje przyczyn wypowiedzenia stosunku pracy, a zatem ich ustalenie będzie należało do nauki prawa pracy, orzecznictwa

i praktyki zakładów pracy. Przede wszystkim należy ustalić katalog przesłanek negatywnych i pozytywnych przesądzających o rozwiązaniu stosunku pracy.

Aktualny stan prawny pozwala na opracowanie takiego katalogu, który służyłby zarówno ochronie interesów indywidualnych, jak też zbiorowych, ale będzie to wymagało długotrwałych i żmudnych poszukiwań. Wydaje się już obecnie, że taki zestaw powinien się opierać na kryterium uzasadnionych interesów pracowników, co oznaczałoby, że wypowiedzenie stosunku pracy byłoby nieuzasadnione (art. 45 k.p.), jeżeliby pracownik wykazywał nienaganność w swoim zachowaniu się (ust. 2 preambuły; art. 12, art. 100 § 1 k.p.) i jeżeli nie zaistniały przesłanki pozytywne po stronie zakładu pracy, np. likwidacja zakładu pracy. Zaczątkiem takiego katalogu ochronnego jest szereg zakazów dotyczących rozwiązania stosunku pracy zawartych w kodeksie pracy, jak np. w art. 39, 40 i 41.

W praktyce poza tymi ogólnymi wskazówkami zawartymi w kodeksie pracy brak gotowych wzorów dla przypadków uzasadnionego wypowiedzenia stosunku pracy, dlatego też ich ustalenie jest dość pilnym zadaniem nauki prawa pracy, orzecznictwa i praktyki zakładów pracy.

Klauzula ogólna w postaci „przyczyny uzasadniającej" (art. 38 § 1 k.p.) oraz „w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę [...] jest nieuzasadnione" stanowi podstawę wyjściową do takiego „prawotwórczego" działania określonych organów (sąd, komisja odwoławcza do spraw pracy, zakład pracy, rada zakładowa). Jakkolwiek takie rozwiązanie jest rozwinięciem ochrony pracownika przed utratą pracy w zestawieniu z przedkodeksowym stanem prawnym, to jednak ustawodawca, unikając gotowych rozwiązań, wybrał „decentralizację" decyzji w tym zakresie, co spowoduje znaczne zróżnicowanie praktyki, nawet orzeczniczej. Dlatego też zachodzi pilna potrzeba opracowania, przynajmniej w ogólnym zarysie, zestawu przyczyn, które mogą w świetle prawa stanowić podstawę do ustania stosunku pracy.

Reasumując te rozważania należy stwierdzić, że obowiązek ujawnienia przyczyn rzeczywistych przez zakład pracy daje już możliwość ochrony pracownika przed wypowiedzeniem.

Realizacja tej ochrony przez radę zakładową może oznaczać konflikt między pracownikiem a zakładem pracy. Aby tego uniknąć, kierownik zakładu pracy zmuszony jest w istniejącej nowej sytuacji prawnej eliminować osobiste kryteria w zakresie doboru pracowników, kierując się jedynie racjami społecznymi, tj. takimi, które z jednej strony powinny uwzględniać interesy zakładu pracy, z drugiej — pracownika. W praktyce jednak trudno ustalić, czy motywacja zaoferowana przez kierownika odpowiada istotnie interesom zakładu pracy, a przynajmniej nie jest sprzeczna z nimi.

W tej sprawie rolę interpretatora treści klauzuli ogólnej, zawartej w art. 8 k.p., spełniać będą podmioty realizujące omawianą ochronę prawną.

VII. POSTĘPOWANIE W ZAKRESIE OCHRONY ZASTRZEŻENIOWEJ

1. Zawiadomienie wniesione przez kierownika zakładu pracy o zamiarze rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem stwarza po stronie rady zakładowej możność wniesienia zastrzeżeń pod adresem zakładu pracy. Wyżej już wskazałem, że rada zakładowa ma obowiązek wszczęcia sprawy w celu zapoznania się ze stanem faktycznym i prawnym. Tak więc zbadanie tego stanu należy do obowiązku rady zakładowej. Postępowanie powinno toczyć się w dwóch kierunkach: uzyskania stanowiska, jakie pragnie zająć w sprawie wypowiedzenia pracownik, który może również żądać wniesienia zastrzeżeń lub zrezygnuje z możliwości ochrony. W takim przypadku rada zakładowa powinna zaniechać dalszego postępowania. W odmiennej sytuacji powinna doprowadzić do ustaleń, które dawałyby przekonywające argumenty do wniesienia zastrzeżeń. W takiej sytuacji byłyby to argumenty przeciwko zakładowi pracy, a w przypadku odmowy wniesienia zastrzeżeń byłyby to argumenty przeciwko pracownikowi.

Jeżeli ten rodzaj ochrony ma być skuteczny, a takiego właśnie domaga się ustawodawca, to wydaje się, że termin 5-dniowy do zgłoszenia przez radę zakładową zastrzeżeń (art. 38 § 2 k.p) jest zbyt krótki. Ustawodawca nie uwzględnił okoliczności, że rada zakładowa, a także jej prezydium składa się z reguły z członków-pracowników pełniących przeważnie swoje funkcje społecznie i nie w sposób permanentny, lecz w pewnych odstępach czasu, co utrudnia wniesienie zastrzeżeń w tak krótkim terminie. Druga okoliczność, która przemawia za przedłużeniem tego terminu, np. 14 dni, to obowiązek zbadania stanu faktycznego w każdym przypadku w sposób wszechstronny, na co oczywiście potrzeba więcej czasu.

Takie same uwagi odnoszą się do terminu wyznaczonego przewodniczącemu instancji związkowej bezpośrednio nadrzędnej nad radą zakładową (art. 38 § 3).

2. Terminy zawarte w art. 38 k.p. należą do prawa materialnego, wobec tego mają do nich zastosowanie przepisy art. 110 i nast. k.c. w związku z art. 300 k.p. Gdyby jednak przyjąć, że są to terminy o charakterze instrukcyjnym, to uchybienie im nie wywoływałoby skutków w postaci utraty prawa rady zakładowej do wniesienia zastrzeżeń po ich upływie. Taka wykładnia stwarzałaby jednak niepewność sytuacji prawnej stron stosunku pracy. Zakład pracy powinien oczekiwać na podjęcie czynności

przez radę zakładową, a po upływie terminu może złożyć wypowiedzenie stosunku pracy bez ewentualnego zarzutu naruszenia prawa.

Naruszenie przepisu art. 38 przed upływem zakreślonego terminu powoduje w takiej sytuacji nieważność czynności prawnej (wypowiedzenia) w świetle art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. W ten sposób omawiany przepis prawny stanowić powinien „tamę" dodatkową przeciwko nieuzasadnionemu wypowiedzeniu stosunku pracy (art. 45 k.p.).

Nie do przyjęcia jest natomiast rozwiązanie zawarte w art. 38 § 3 k.p. w postaci braku zakreślenia zakładowi pracy terminu do zajęcia stanowiska względem rady zakładowej przez kierownika zakładu pracy w odniesieniu do zarzutów zawartych w zastrzeżeniach. Dotyczy to również braku terminu, w jakim kierownik zakładu pracy powinien przedstawić sprawę przewodniczącemu nadrzędnej nad radą zakładową instancji związkowej. Takie sytuacje stwarzają po stronie pracownika stan niepewności, który nie powinien mieć miejsca, bowiem godzi w zasadę bezpieczeństwa obrotu prawnego.

Tak więc w tym zakresie strony postępowania nie są zrównane; widoczna jest przewaga zakładu pracy, ponieważ nie przewidziano obowiązku terminowego przekazania sprawy oraz obowiązku ustosunkowania się do treści wniesionych zastrzeżeń.

3. Nieuwzględnienie przez kierownika zakładu pracy zgłoszonych zastrzeżeń rady zakładowej zobowiązuje do „przedstawienia" sprawy (art. 38 § 3), jednak brak terminu pozwala kierownikowi zachować się dowolnie. Ponieważ kierownik nie ma obowiązku ustosunkowania się do treści zastrzeżeń, przewodniczący nadrzędnej nad radą zakładową instancji związku zawodowego może mieć wątpliwości co do stanu faktycznego, a to z reguły wpływa na treść „wypowiedzenia się w kwestii zastrzeżeń". Rola zatem tego organu w całym mechanizmie omawianej ochrony może pozostać całkowicie bierna.

W związku z takim uregulowaniem, charakteryzującym się brakiem środków prawnych do skutecznego działania, nasuwa się uwaga ogólniejsza. Ustawodawca przewidywał wyzwolenie społecznych środków działania w zakresie ochrony pracownika przed utratą pracy. Do nich należy oddziaływanie organów związku zawodowego na decyzje kierownika dotyczące doboru składu załogi. Takie rozwiązanie prawne związane jest z wychowawczą rolą organów związkowych. Posługiwanie się środkami pozaprawnymi, których źródłem są zasady ustrojowe, zasady prawa pracy i zasady współżycia społecznego, będzie skuteczne i pożyteczne tylko wówczas, jeżeli właściwie będzie rozumiana funkcja omawianych norm prawnych przez kierowników zakładów pracy, organy związków zawodowych i przez pracowników.

4. Niepowodzenie ochrony w fazie zastrzeżeniowej może spowodować

wniesienie przez pracownika odwołania od wypowiedzenia stosunku pracy (art. 44 k.p.). O takiej sytuacji prawnej pracownika powinien wiedzieć kierownik zakładu pracy przy podejmowaniu „decyzji" w sprawie rozwiązania stosunku pracy w celu uniknięcia „przegranej" w postępowaniu spornym, a tym samym uniknięcia sytuacji konfliktowej jako czynnika niepożądanego w zakładzie pracy.

РЕЗЮМЕ

„Оговорка" — это новый институт трудового права, служащий охране трудового правоотношения в случаях увольнения, который был урегулирован нормами трудового кодекса, действующего с 1 I 1975. Введение этого правового института в польское трудовое право радикальным образом изменило позиции обоих субъектов трудового правоотношения: с одной стороны, оно обозначает усиление охраны в области реализации права на труд, а с другой -- может привести к ослаблению принципа свободы руководителя предприятия в подборе трудового коллектива.

Автор считает неправильным решение, принятое трудовым кодексом, по которому этой охране подлежат только постоянные работники. Рассматриваемый нами институт служит реализации одного из основных принципов трудового права — принципа постоянства и длительности трудового правоотношения (ст. 1 Трудового кодекса). Ввиду этого, в целях надлежащего претворения в жизнь охраны института оговорки всеми субъектами (работник, профсоюзный комитет, предприятие, председатель вышестоящей над профсоюзным комитетом профсоюзной инстанции, органы юридической охраны), его применение может иметь место только в ситуациях, когда предупреждение об изменении трудового правоотношения неоправдано, т.е. не соответствует принципам трудового правоотношения или принципам социалистического общежития. Эта охрана не носит абсолютного характера и зависит от поведения работника. Польский трудовой кодекс не указывает причин, вызывающих предупреждение об изменении трудового правоотношения предприятием, а поставил в зависимости это предупреждение от „обоснованности", оставляя решение этого вопроса практике и трудовому праву, а прежде всего общественности и профсоюзным органам.

ZUSAMMENFASSUNG

Die "Vorbehalte" sind eine neue durch die Vorschriften des seit dem 1. Januar 1975 geltenden Arbeitsgesetzbuchs geregelte Institution von Arbeitsrecht im Bereich von gewerkschaftlichem Schutz des Arbeitsverhältnisses gegen die Kündigung. Die Einführung dieser juristichen Einrichtung ins polnische Arbeitsrecht hat die Lage beider Subjekte des Arbeitsverhältnisses gründlich geändert; einerseits bedeutet es eine Verstärkung des Schutzes im Bereich von Verwirklichung des Arbeiterrechts auf Arbeit, und andererseits kann es zur Abschwächung des Prinzips von Ungebundenheit des Betriebsleiters betreffs der Zusammenstellung des Betriebspersonals bringen.

Aber nicht richtig scheint die im Gesetzbuch angenommene Lösung, die darin

besteht, dass dieser Schutz nur den auf unbestimmte Zeit beschäftigten Arbeitern gewährt worden ist.

Die besprochene Institution dient der Verwirklichung eines der Grundprinzipien des Arbeitsrechts, welches die Dauerhaftigkeit des Arbeitsverhältnisses ist (Art. 1 ArbGB). Aus diesen Gründen, zwecks der angemessenen Verwirklichung des Schutzes von Vorbehalt seitens aller Subjekte (des Arbeiters, der Betriebsgewerkschaftsleitung, des Arbeitsbetriebes, des Vorsitzenden der unmittelbar über die Betriebsgewerkschaftsleitung übergeordneten Gewerkschaftsinstanz und seitens der Rechtsschutzorgane) kann ihre Anwendung nur bei der Sachlage stattfinden, bei welcher die Kündigung des Arbeitsverhältnisses unbegründet, also mit Grundsätzen der sozialistischen Verfassung, des Arbeitsrechts beziehungsweise mit Grundsätzen des gesellschaftlichen Zusammenlebens nicht übereinstimmend ist. Das ist denn kein unbedingter, sondern von der Verhaltensweise des Arbeiters abhängiger Schutz. Das polnische Arbeitsgesetzbuch hat in dieser Hinsicht keinen Katalog von Gründen der Kündigung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeistbetriebes eingeführt, sondern hat es die Wirksamkeit dieser Kündigung von der "Stichhaltigkeit" abhangig gemacht, indem es diese Frage zur Entscheidung durch die weit verstandene Praxis und die Arbeitsrechtswissenschaft, und vor allem durch die Inbetriebsetzung von sozialen Wirkungsmitteln des Gewerkschaftsorgane überlassen hat.